

УДК 331.101.3

В.М.ЛУГОВА

*Харківський національний економічний університет*

## **ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ ФАКТОРІВ, ЩО ВПЛИВАЮТЬ НА СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИЙ МЕХАНІЗМ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА**

Систематизовано фактори, що впливають на розвиток механізму мотивації персоналу; визначено характер впливу факторів зовнішнього і внутрішнього середовища організації на формування соціально-економічного механізму мотивації персоналу підприємства.

Формування ефективного соціально-економічного механізму мотивації персоналу підприємства є нагальною вимогою сьогодення. Зараз такого механізму на більшості підприємств не існує, про це свідчить їх збитковість, значна плінність кадрів та інші негативні процеси, першопричиною яких є низький рівень задоволеності працею, низький рівень задоволення основних потреб працівників [1, с.80; 2, с.106]. З огляду на це тема дослідження є актуальною і має велике практичне значення.

Вирішення цього питання потребує визначення системи факторів, що впливають на його формування, оцінку їх впливу, забезпечення позитивного впливу одних та зменшення негативного впливу інших.

Проблема визначення факторів, які визначають поведінку людини, впливають на мотивацію персоналу та досягнення цілей підприємства і працівників, досліджувалась багатьма вітчизняними вченими: Д.Богиня, О.Єськов, О.Здравомислов, А.Колот, І.Сорока [3-7] та ін., та зарубіжними: Дж. С.Адамс, В.Врум, К.Левін, Е.Лоулер, А.Маслоу, Л.Портер, Б.Скінер, Ф.Херцберг [8-14] та ін. Про важливість та актуальність дослідження даного питання говорить велика кількість публікацій (наприклад [15,16]). Однак, на нашу думку, постійні зміни в середовищі та обумовлені ними зміни внутрішніх характеристик працівника визначають необхідність подальшого дослідження, уточнення та доповнення переліку факторів, що впливають на трудову поведінку персоналу.

Розглянемо основні фактори, що впливають на поведінку працівника, виявлені у працях вітчизняних і зарубіжних вчених (таблиця).

Як видно з таблиці, в змістовних і процесних теоріях ігнорується вплив середовища на трудову поведінку. Однак будь-яка організація знаходиться і функціонує в середовищі, здійснює постійний обмін з ним, забезпечуючи собі можливість виживання у цьому середовищі. З кожним роком керівництво вимушене рахуватися з все більшою кіль-

кістю факторів зовнішнього середовища, які набувають глобального характеру. Тому не можна говорити про систему факторів, що впливають на трудову поведінку працівників і тим більше на механізм мотивації персоналу, без включення до цієї системи факторів зовнішнього середовища. Окремі фактори зовнішнього середовища, які детермінують поведінку працівника, розглядаються в так званих теоріях „поля” (інакше – відносин).

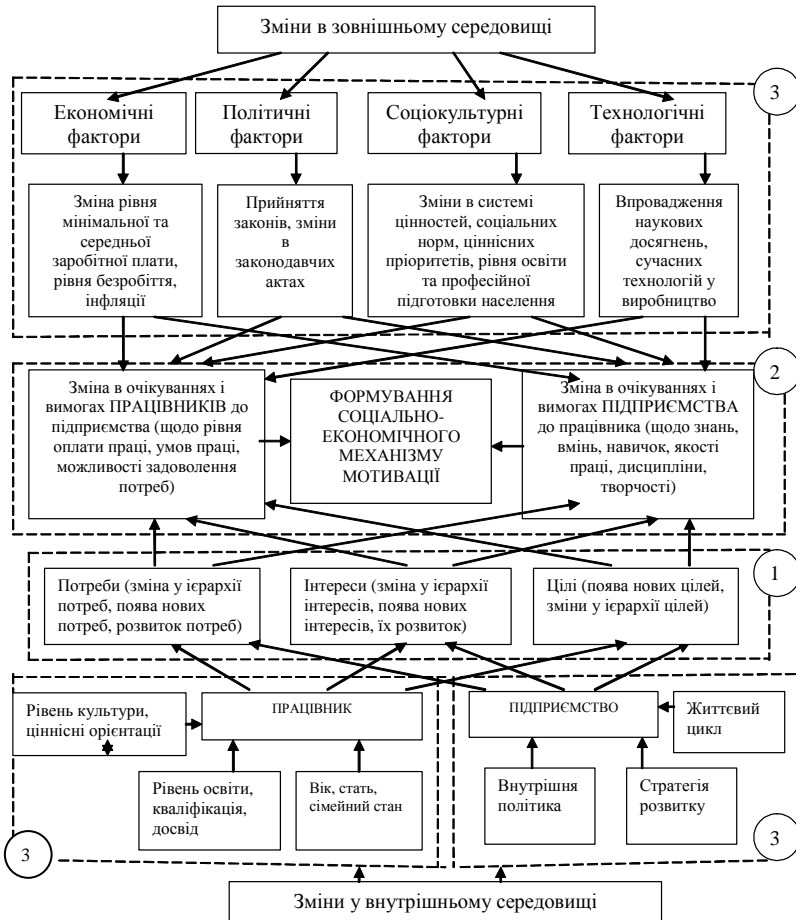
Узагальнення закономірностей трудової поведінки, представлених у теоріях мотивації

Автор	Теорія мотивації	Закономірності трудової поведінки
<i>Змістовні теорії</i>		
А.Маслоу [12]	Теорія ієрархії потреб	Людина діє під впливом незадоволених потреб п'ятих рівнів. Потреби задовольняються послідовно: вищі не будуть задоволені якщо не задоволені потреби нижчих рівнів
Ф.Херцберг [14]	Двофакторна теорія	Виділено в окремі групи фактори гігієни, пов'язані з оточуючим середовищем, і мотиваційні фактори, пов'язані з характером і сутністю роботи
О.Здравомислов [5]	Концепція мотивів трудової діяльності	Є декілька рівнів мотивів трудової діяльності: матеріальна зацікавленість в результатах праці, зміст праці, відносини у колективі, сенс праці
<i>Процесні теорії</i>		
В.Врум [9]	Теорія очікування	Сила (ступінь) мотивації до праці залежить від оцінки людиною співвідношення результатів праці і витрачених зусиль скоригованої на справедливість і значимість винагороди, а також на рівень задоволеності від роботи
Дж.С.Адамс [8]	Теорія неупередженості (справедливості)	Люди суб'єктивно порівнюють отриману винагороду з витраченими зусиллями, а також з винагородою інших на такій посаді і відповідно корегують свою поведінку.
Л.Портер, Е.Лоулер [11]	Комплексна процесна теорія	Трудове зусилля і прагнення виконати роботу залежать від привабливості, цінності винагороди, очікуваної за досягнення трудової мети, оцінює вірогідність її реалізації і отримання винагороди
Б.Скіннер [13]	Теорія підкріплення	Мотивація залежить від минулого досвіду людини, від наслідків їх дій в минулому. Головним є оцінка результатів діяльності працівника і правильне співвідношення моральних і матеріальних стимулів
<i>Теорії „поля” (відносин)</i>		
К.Левін [10]	Теорія поля	Поведінка людини є функція особистісних факторів і факторів оточення.
Г.Літвін, Р.Стрінгер [17]	Концепція організаційного росту	Ставлення до виробництва, людей, творчості та ін. формується під впливом організаційної культури, соціального середовища

Хоча кожна з розглянутих теорій є обмеженою (розглядаються лише окремі елементи системи) і не дозволяє розробити дієвий ін-

струментарій для регулювання відносин „працівник – підприємство”, поєднуючи їх, можна визначити систему факторів, що впливають на формування і розвиток соціально-економічного механізму мотивації персоналу підприємства.

Таким чином, система факторів, що впливають на формування і розвиток соціально-економічного механізму мотивації персоналу підприємства, матиме наступний вигляд (рисунок).



Система факторів, що впливають на формування і розвиток соціально-економічного механізму мотивації:

1 – фактори, визначені згідно із змістовними теоріями; 2 – фактори, визначені згідно з процесними теоріями; 3 – фактори, визначені згідно з теоріями „поля” (відносин).

На нашу думку, така система найбільш відповідає реальності, адже в ній враховано фактори, які визначають трудову поведінку, визначені вченими різних напрямків (змістовних, процесних теорій мотивації, та теорій „поля” (відносин)).

Вказані вище фактори справляють значний вплив на формування і розвиток соціально-економічного механізму мотивації, сприяють його ефективному функціонуванню або порушують його роботу.

Аналіз стану та рівня впливу даних факторів на соціально-економічний механізм мотивації дозволить визначити резерви впливу на трудову поведінку персоналу з метою забезпечення гармонії інтересів підприємства і працівників, розробити необхідні заходи щодо їх ефективного використання.

1.Сасіна Л.О., Лугова В.М. Гармонізація інтересів суспільства, організації і особистості при функціонуванні механізму мотивації // Управління розвитком. – Харків: ХНЕУ, 2004. – №1. – С.78-82.

2.Лугова В.М., Ковальова В.І. Діагностика мотивації жіночої праці // Управління розвитком. – 2005. – №2. – С.103-106.

3.Ментальний чинник у сфері праці: проблеми теорії та практики / Д.П.Богиня, М.В.Семикіна; передмова І.Ф.Кураса. – К.: Шторм, 2003. – 382 с.

4.Еськов А.Л. Мотивационный механизм в системе производственного менеджмента: проблемы и решения. – Донецк: ИЭП НАН Украины, 2005. – 390 с.

5.Здравомыслов А.Г. Потребности. Интересы. Ценности. – М.: Политиздат, 1986. – 224 с.

6.Колот А.М. Мотивация персонала. – К.: КНЕУ, 2002. – 337 с.

7.Сорока І.В. Мотивація труда і підприємництва в умовах соціального ринкового господарства: проблеми взаємообумовленості: Автореф. дис.... д.е.н.: 08.01.01 / Київ. держ. економ. ун-т. – К., 1996. – 35 с.

8.J.Stacy Adams “Inequity in Social Exchanges” in Berkowitz, ed. *Advances in Experimental Social Psychology*. – NY: Academic Press, 1965. – P.267-300.

9.Vroom V.H., Deci E.L. *An Overview of Work Motivation*. – NY.,1972. – P.99-107.

10.Lewin K. Field theory and experiment in social psychology. *American Journal of Sociology*, 1939. – P.868-897.

11.Porter L.W. and Lowler E.E. *Managerial Attitudes and Performance*. – Homewood: Irwin-Dorsay, 1968. – P.347-357.

12.Maslow A.H. *Motivation and Personality*. – NY: Harper & Row, 1954. – P.93-98.

13.Skinner B.F. *Contingencies of Reinforcement*. – NY: Appleton-Century-Crofts, 1969. – P. 66-77.

14.Herzberg F. *Work and the Nature of Man*. – Cleveland: World Publishing, 1966. – 198 p.

15.Решетилко Н.С. Інституційні фактори підвищення ефективності мотивації трудової діяльності // Научные труды ДонНТУ. Серия: экономическая. – 2005. – №91. – С.111-116.

16.Матукова Г.І. Пропозиції до розробки системи мотивації персоналу: пошуки нових форм і нематеріальна стимуляція праці // Управління розвитком. – Харків: ХНЕУ, 2007. – №1. – С.17-18.

17.Litwin G.H., Stringer R.A. *Motivation and organizational climate*. – Boston: Mass: Harvard University, 1968. – P.103-115.

*Отримано 22.08.2007*